



Compte rendu CTM Formation continue

24 novembre 2020

La section Formation continue du comité technique ministériel s'est réunie le 24 novembre 2020, en visioconférence, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines. Il était accompagné de Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, d'Eric Perrot, chef du bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) et de son adjointe Brigitte Maurizi, de Delphine Lasne, Emmanuelle Clavert et Nathalie Huard, chargées de mission au BFCDC, de Sébastien Vial, chargé de mission « formation des enseignants et personnels assimilés » à la DGER et d'Anne Kosmala-Noblet, responsable de la formation continue à l'INFOMA.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé, Annick Pinard et Frédérique Lucas.

Après vérification du quorum, les organisations syndicales sont invitées à faire part de leur déclaration liminaire (voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle)

En réponse, Xavier Maire note l'attachement des organisations syndicales à la formation qui prépare à l'évolution des métiers, des missions, mais aussi des organisations, ainsi qu'à la progression des carrières. Il précise qu'il n'y a pas de baisse du budget formation. Il indique que la situation de l'INFOMA sera évoquée lors d'un prochain comité technique ministériel (en se fondant sur le rapport effectué) et que le bilan du compte personnel de formation pour 2020 sera présenté en 2021, en continuité avec ce qui a déjà été présenté en juillet dernier (voir nos précédents comptes rendus). Stéphanie Frugère indique que rien n'est défini dans le cadre de l'organisation territoriale de l'État pour les délégués régionaux à la formation continue (DRFC) qui ont un rôle d'animation régionale pour l'accompagnement des agents à des évolutions du fonctionnement de l'administration et à des évolutions extérieures.

1. Approbation du PV de la séance du CTM FORMCO du 8 juillet 2020

Le procès-verbal est adopté.

2. Statistiques relatives à l'activité de la formation continue pour l'année 2019

Stéphanie Frugère souligne en préalable les difficultés de récolte des données, surtout les données concernant les formations transversales, réalisées en interministériel. Les documents présentés ne sont donc pas exhaustifs, ce qui biaise l'analyse.

Emmanuelle Clavert présente le bilan d'activité 2019 de la formation continue (voir les chiffres dans le diaporama et le document).

Les formations sont en augmentation dans l'enseignement agricole, progression expliquée par une

note de service attractive et le logiciel SAFO mieux renseigné. En revanche les formations dispensées apparaissent en baisse pour l'administration centrale et les services déconcentrés, où l'offre de formation interministérielle n'est pas renseignée et EPICEA de moins en moins renseigné.

Les organisations syndicales constatent l'effondrement dans l'administration centrale et les services déconcentrés, même s'il manque des chiffres interministériels. Cette baisse est encore plus visible si on regarde 5 ans en arrière. L'augmentation pour l'enseignement agricole est liée aux nombreuses réformes qui imposent la formation des enseignants. La formation n'est donc pas toujours un choix mais un devoir qui s'opère actuellement en distanciel, ce qui ne convient pas toujours (exemple : sécurité dans les établissements).

L'Alliance du Trèfle, comme elle l'a indiqué dans sa déclaration liminaire, souhaite avoir des précisions entre administration centrale et services déconcentrés, et demande pour les formations en distanciel, une distinction entre les formations « type MOOC » et celles en « classe virtuelle ».

Xavier Maire indique que les modalités d'apprentissage « synchrone » et « asynchrone » seront détaillées dans les futurs bilans et que les difficultés de collecte des chiffres ne permettent pas une distinction fiable entre les structures. Les mêmes difficultés se retrouveront en 2020. L'amélioration est attendue avec le module RenoIRH formation en 2021. Il rappelle que la formation n'est pas qu'un droit de l'agent, c'est aussi une responsabilité de l'employeur qui doit permettre aux agents de répondre aux compétences attendues pour leur métier.

Pour Stéphanie Frugère, la diminution des formations pour les agents d'administration centrale et des services déconcentrés est un vrai sujet de préoccupation, sans outil à ce jour pour pouvoir analyser cette baisse.

3. Bilan financier 2019

L'administration présente le bilan financier 2019 et les perspectives 2020 (voir le document). Les taux de réalisation de 2019 sont élevés : plus de 95 %, comme en 2018. Ce ne sera bien entendu pas le cas en 2020 avec 30 % des formations qui ne se sont pas tenues

Les chiffres sont assez stables.

*L'Alliance du Trèfle constate une baisse d'enveloppe de 300 000€ entre 2016 et 2019 sur le BOP 215 déconcentré.
Elle souhaite connaître l'évolution des moyens humains des délégations régionales de la formation continue.*

Stéphanie Frugère indique que les crédits de formation ont été sanctuarisés et que la baisse d'enveloppe résulte du transfert de crédits du BOP 215 vers les BOP 333 puis 354. Il n'y a pas moyen actuellement de faire une répartition fine des dépenses du BOP déconcentré (quelle est la part des frais de déplacement ?). Les frais de déplacement sont sans doute plus importants car la part de l'enseignement agricole augmente.

Pour le dispositif TUTAC (Tutorat des agents contractuels), Sébastien Vial précise que la formation est financée sur le BOP 215 national, mais que les frais de déplacements relèvent du BOP 215 déconcentré. L'ingénierie de formation, mais aussi certains déplacements peuvent également être financés autrement que sur le programme 215.

Malgré la baisse des dépenses en formation en 2020 (annulations, formations distanciées), il n'y aura pas de report de crédits 2020 vers 2021. Dans la programmation initiale du budget 2021 sont prévus des crédits normaux. Pour l'administration, « la formation ne se reporte pas comme un achat », se justifiant par la difficulté des montages logistiques, de la capacité d'appui nécessaire pour une formation de qualité.

4. Point sur l'activité de la formation continue au cours de l'année 2020 et perspectives pour l'année 2021

Eric Perrot fait le point sur la formation continue en 2020 dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 (voir le diaporama).

Anne Kosmala-Noblet présente le bilan pour l'INFOMA (voir le diaporama).

Les formations en classes virtuelles ont été une nouveauté pour l'INFOMA.

Avant l'épidémie de Covid-19, et pendant les autres petites « fenêtres de tir » (septembre), 9 % des formations ont été assurées en présentiel à Corbas ou Nancy et 22 % en présentiel délocalisé.

Le stagiaire est en position de télétravail.

Beaucoup de stages ont été annulés sur la période de mars à novembre.

20 stages de gestion de classe virtuelle ont été organisés pour la formation des formateurs afin de leur donner les clés pour bien animer à distance.

Dès avril, des formations ont été organisées en distanciel (formations label égalité-diversité) puis les formations techniques après. En septembre et octobre, il y a eu un peu de présentiel programmé, mais les agents n'ont pas pu ou voulu se déplacer. En novembre et décembre, il n'est plus prévu de formation en présentiel.

Des formations asynchrones ont été organisées via la plate-forme SOPHIA (662 attestations).

Des formations hybrides (asynchrone + classe virtuelle) se développent.

A terme, il est prévu le passage sur MENTOR qui remplacera SOPHIA.

50 sessions label égalité-diversité ont été organisées (environ 500 agents formés) : l'INFOMA gère les inscriptions et les attestations, mais pas les formations qui ont fait l'objet d'un marché interministériel.

L'INFOMA assure la préparation au concours d'IAE (21 élèves en 2020-2021 en distanciel contre 38 en 2019-2020 en présentiel).

La formation pour le Brexit est une formation hybride sur 8 jours (4 jours FOAD, 3 jours en classe virtuelle et 1 jour en présentiel pour l'utilisation du logiciel métier) avec 320 agents à former, basés en Hauts de France, Bretagne et Normandie.

Pour 2021, le programme national de formation 2021 prévoit 330 stages dont 25 % sont déjà prévus en classes virtuelles, 25 % en présentiel INFOMA et 50 % en présentiel délocalisé.

Eric Perrot annonce que 30 % des formations ont été annulées en région et 35 % pour l'administration centrale. Pour lui la formation à distance ne doit pas être un but en soi. Le MAA participe à MENTOR, plate-forme de la DGAFP.

Anne Kosmala indique les difficultés rencontrées lors des formations à distance en particulier les problèmes de réseau, de connexion, ce qui a orienté le choix de Zoom qui exige moins de bande passante que d'autres outils (en particulier ceux du CNED). Zoom est un outil de bonne qualité de travail, mais l'INFOMA recherche un autre outil plus sécurisé permettant de rester dans le réseau

interministériel de l'État (RIE). Des tests sont en cours sur l'outil Classillio utilisé par le ministère de l'Intérieur et par le ministère de la Transition écologique.

Les retours des apprenants suite aux formations 2020 montrent que les formateurs ont revu leur pédagogie pour s'adapter au distanciel. Ils ont fait moins de descendant et réfléchissent à des évolutions dans leur pédagogie, y compris en présentiel (donner les documents à l'avance...).

La formation à distance étant plus dense, il faut obligatoirement une coupure, car une formation de sept heures en distanciel est impossible (rythme retenu : 1/2 journée de formation le matin, quartier libre l'après-midi et retour en formation le lendemain).

Il manque les interactions entre agents, les échanges bilatéraux lors des pauses mais aussi la création de réseaux post séance..

L'Alliance du Trèfle, comme les autres organisations syndicales demande qu'un groupe de travail issu du CTM Formco soit organisé sur la formation en distanciel. Elle souhaite une analyse sur les agents qui ont suivi des formations en distanciel alors qu'ils ne l'auraient pas fait en présentiel.

Xavier Maire conclut ce point en indiquant que la formation à distance a été organisée dans l'urgence pour assurer des formations avec le confinement, tout en convenant que la partie informelle (entre participants) reste malgré tout très utile.

Il faut déterminer désormais dans quelles proportions elles peuvent faire partie des propositions habituelles. Pour des cas pratiques, le présentiel est plus fonctionnel, mais si la formation est descendante, le distanciel peut avoir un intérêt. Il faut définir une doctrine pour développer ces formations avec une réflexion en lien avec le développement du télétravail.

Les outils doivent être améliorés (le CNED utilise un outil qui engendre des difficultés pour la bande passante) et les formateurs doivent continuer à être formés.

Il faut creuser également les raisons d'un taux d'absentéisme important pour les agents qui ne participent pas aux formations en présentiel.

5. Points d'actualité

➤ Plan managérial

Eric Perrot présente le plan managérial (voir le diaporama et les documents) .

a. Parcours de professionnalisation des encadrants

Une enquête a été réalisée en février 2020 sur 3 000 encadrants et plusieurs pistes de travail en ont émergé pour la construction d'un parcours de formation qui est en fait un parcours de professionnalisation (accompagnement).

Un groupe de travail a réuni en octobre des représentants des DRAAF, de l'administration centrale, des DDI et de l'enseignement agricole et a permis de proposer un parcours modulaire, qui devra être validé en CODIR en février 2021.

Il est prévu deux dispositifs distincts : la prise de poste sur une période de 12 mois et un dispositif tout au long de la carrière.

b. Formation au télétravail

En administration centrale, 14 sessions sont prévues d'ici la fin de l'année et en régions, plus de 30 sessions sont organisées.

La création d'un e-learning pour tous les télétravailleurs est en cours dans le cadre du projet Mentor.

Pour l'Alliance du Trèfle, la formation au télétravail suppose le développement des formations sur les outils (visioconférence et autres outils collaboratifs) avec une réflexion sur le développement de ces outils.

Xavier Maire a bien noté le besoin de formation sur les outils collaboratifs. Il indique que cette formation sur le télétravail répond à un besoin identifié pour les cadres, pour qui le travail à distance est compliqué que ce soit au MAA ou en interministériel : comment organiser le travail de l'équipe entre les agents en télétravail et ceux en présentiel? Comment maintenir la communication? Au premier déconfinement, un management mixte s'est révélé nécessaire. Une évolution des missions non télétravaillables est en cours. Une région a expérimenté une formation mixte des télétravailleurs et des encadrants.

Des fiches ont été élaborées par la DGAFP. Des fiches réflexes sur les outils sont prévues.

➤ **Plan de formation égalité-diversité dans le cadre de la double labellisation**

Delphine Lasne présente les formations égalité-diversité (voir le document).

En 2019, 406 agents ont suivi ces formations (622 stagiaires), dont 320 encadrants. Les efforts de formation sont poursuivis en 2020, avec l'aide de l'INFOMA.

L'Alliance du Trèfle souhaite qu'un bilan genré et par secteur (administration centrale, DRAAF, DDI et enseignement agricole) soit établi sur ces formations car elle craint que seules les personnes déjà convaincues y participent.

Xavier Maire indique que la montée en puissance de ces formations est progressive.

Elles seront obligatoires pour certains publics cibles, à terme un plus grand nombre d'agents doit être sensibilisé et connaître les processus d'alerte. Selon lui cet engagement dans le double label est important et n'est pas une posture de communication. Les procédures d'alerte et de signalement doivent être connues pour être activées facilement.

C'est le rôle qu'il attend aussi des organisations syndicales, d'être des lanceurs d'alerte et de soutenir les agents qui seraient victimes.

Jean-Louis Roussel, coordonnateur de la MAPS Île-de-France et International, rappelle que les IGAPS sont une des cibles des programmes de formation et qu'ils doivent, dans le cadre de leurs missions, porter ces sujets auprès de la hiérarchie et des agents. Selon lui, les IGAPS sont très mobilisés sur le sujet et n'ont pas attendu le label pour agir.

➤ **Mise en place du module formation de RenoïRH**

Nathalie Huard présente les formations RenoïRH (voir le diaporama et les fiches).

a. Bascule sur RenoïRH formation

La demande d'évolution a été validée par le CISIRH, le nouveau module viendra en remplacement de SAFO et d'EPICEA-formation.

Les formations 2021 seront gérées sur SAFO et EPICEA-formation mais dès octobre 2021, les gestionnaires formation devront utiliser le module formation de RenoïRH pour les formations 2022.

Les fonctionnalités du modules sont beaucoup plus intéressantes que ce qui existe aujourd'hui et permettent une simplification de la gestion des formations, avec un processus de validation plus ergonomique. La demande d'inscription de l'agent et le circuit de validation sont dématérialisés. L'envoi de l'attestation est automatisé et l'application conserve l'historique des formations de l'agent. Le module permet des requêtes et des statistiques.

Les chantiers préalables à la bascule vont commencer dès à présent et la bascule ne sera totale qu'en 2022.

b. Formation des gestionnaires RenoïRH en 2019

En 2019, 88 formations ont été organisées (50 formateurs RenoïRH) et 798 gestionnaires de proximité ont été formés dont 42 % en DDI, 39 % en EPLEFPA, 11 % en DRAAF-DAAF, 3 % dans l'enseignement supérieur et 2 % dans l'administration centrale.

Pour 2020, les formations se poursuivent pour les nouveaux gestionnaires de proximité et ceux non formés en 2019.

Un recensement des gestionnaires à former aux parties spécifiques du MAA dans les secrétariats généraux communs (SGC) est prévu.

L'Alliance du Trèfle demande si le MAA a une estimation du nombre d'agents, parmi les agents formés à RenoïRH dans les DDI (environ 335 personnes), qui ne rejoindront pas les secrétariats généraux communs départementaux.

Xavier Maire indique que selon ses informations, les collègues rejoignent massivement les SGC. Les constats seront faits le moment venu. Beaucoup de ministères ont choisi RenoïRH, mais il pourrait y avoir la gestion RH sur deux outils concomitants car il n'y a pas de convergence totale.

Les formations dispensées sont toujours inscrites dans le catalogue de formation pour tout nouvel agent à former rapidement.

6. Questions diverses

La DGER a identifié le besoin de formation des formateurs à l'apprentissage en « classe virtuelle » à plusieurs niveaux dont il faut finaliser l'analyse afin d'optimiser la formation et innover pédagogiquement : Quelle maîtrise technique de l'outil ? Comment on enseigne avec cet outil ? Comment maintenir un travail collaboratif dans la classe ?

Aucune formation au niveau national n'est prévue :

- pour la rupture conventionnelle, car chaque cas est différent et la procédure doit amener à répondre à bons nombres de questions.
- pour la numérisation de dossier, qui relève plutôt du chantier de la modernisation, de la dématérialisation.
- pour les plans de continuité d'activité et plans de reprise d'activité, ce n'est pas un sujet qui peut être généralisé. Ce sont des documents à suivre en vue d'une adaptation et une amélioration constante. La préconisation serait plutôt de faire des informations au niveau de chaque structure, par le canal des chefs de structure. Un MOOC pourrait aider cette démarche.
- pour les services de la vie scolaire, très en difficulté pendant la crise : toutefois une analyse des difficultés (outils des apprenants, climat social, internet, etc.) permettra sans doute de proposer un appui technique.